

IRLAND

Gewerkschaftsmonitor

April 2022

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Wie in den meisten europäischen Ländern hat sich auch in Irland die politische Lage im letzten Jahrzehnt häufig verändert. Allerdings hat dies eine etwas andere Form angenommen als anderswo. Irland war eines der Länder, die nach dem Zusammenbruch des Banken- und Bausektors seit 2008 von der Finanzkrise am härtesten getroffen wurden. Das Land musste durch den IWF, die EZB und die Europäische Kommission (zusammen die »Troika«) »gerettet« werden. Bei der Parlamentswahl von 2011 erlitt die Regierungspartei Fianna Fáil, die traditionell größte politische Partei im Land, erhebliche Verluste. Die Nachfolgeregierung, eine Koalition aus Fine Gael (der traditionell zweitgrößten Partei) und der Labour Party (der dritten traditionellen Kraft in der irischen Politik), hatte die Aufgabe, den größten Teil der Sparmaßnahmen umzusetzen, die eine Bedingung für das finanzielle Unterstützungspaket der Troika waren. Dazu gehörten nicht nur starke Einschnitte bei den öffentlichen Ausgaben und der sozialen Sicherheit, sondern auch erhebliche Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor. Nachdem das irische Bruttoinlandsprodukt (BIP) 2007 real noch mehr als fünf Prozent gestiegen war, sank es 2009 um denselben Wert. Die Arbeitslosenquote schoss von unter fünf Prozent im Januar 2007 auf über 15 Prozent im Januar 2012. Allerdings erholte sich die Wirtschaft schnell. Bis zur Wahl von 2016 hatte Irland dann das EU-IWF-Programm verlassen, die Arbeitslosigkeit war auf unter acht Prozent gefallen, das jährliche BIP-Wachstum lag bei über neun Prozent, und die öffentlichen Finanzen lagen solide im Rahmen der EU-Haushaltsziele.

Die Wahl von 2016 führte zu keiner klaren Mehrheit für eine bestimmte Partei oder Koalitionsgruppe. Die Hauptverliererin war die Labour Party. Die Wähler_innen schienen ihr die Schuld für die Folgen der Sparmaßnahmen zu geben, und sie verlor massiv an Zuspruch. Fine Gael bildete

eine Minderheitsregierung. Von 2016 bis zum Ausbruch der Covid-19-Pandemie wurde das politische Umfeld in Irland fast vollständig durch den Brexit dominiert. Das Land war von der der britischen Entscheidung, die EU zu verlassen, politisch, wirtschaftlich und kulturell am stärksten betroffen. Während sich die Wirtschaft weiter erholen konnte (Anfang 2020 fiel die Arbeitslosigkeit auf unter fünf Prozent), sorgte die Parlamentswahl vom Februar 2020 für einen neuen Schock, als die linksgerichtete Sinn Féin (die einzige politische Partei, die sowohl im Norden als auch im Süden Irlands aktiv ist) eine Rekordzahl von Sitzen gewinnen konnte – was letztlich zu einem dreifachen Patt zwischen den traditionellen (Mitte-/Mitte-Rechts-) Parteien der Fianna Fáil und Fine Gael sowie der Sinn Féin führte. Die Labour Party konnte nur weniger als fünf Prozent der Stimmen gewinnen. Das Patt führte dazu, dass Irland eine »Übergangsregierung« erhielt, bis die traditionellen Rivalen Fianna Fáil und Fine Gael im Juni 2020 mit Unterstützung der Grünen Partei eine neue Regierung bildeten. Diese Regierung hat in der Abteilung des *Taoiseach* (Premierminister) ein Referat für Sozialen Dialog geschaffen, um den sozialen Dialog zu koordinieren und neue Modelle sektoraler Beteiligung zu entwickeln.

So bewegte sich Irland von einem wirtschaftlichen Boom (2000–2007) über einen wirtschaftlichen Zusammenbruch (2008–2015) und eine wirtschaftliche Erholung (2016–2020) hin zu wirtschaftlicher Unsicherheit (Brexit/Covid-19). Bemerkenswert ist, dass Parteien mit rechtsextremen Programmen bei der Wahl von 2020 keine Unterstützung bekamen und stattdessen die Linke gestärkt wurde. Seit der Wahl erwies sich die Sinn Féin in Meinungsumfragen immer wieder als populärste Partei.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Wie oben erwähnt, war die wirtschaftliche Lage in Irland im letzten Jahrzehnt sehr wechselhaft. Obwohl die Wirtschaft und die öffentlichen Finanzen Anfang 2020 (bei ge-

ringer Arbeitslosigkeit und starkem Wirtschaftswachstum) sehr robust waren, gab es auch viele Risiken. Vor dem Covid-19-Ausbruch war die größte Sorge, was nach einem »No-Deal«- Brexit ohne Austrittsabkommen geschehen könnte. Dass Ende 2020 zwischen Großbritannien und der EU ein solches Abkommen erzielt wurde, stieß auf allgemeine Erleichterung, obwohl es weiterhin politische und wirtschaftliche Schwierigkeiten bei der Umsetzung des »Nordirlandprotokolls« gab. Die Reaktionen auf die Wahl von US-Präsident Biden (der irischer Abstammung, ein ausgesprochener Brexit-Kritiker und ein Unterstützer der gewerkschaftlichen Rechte ist) waren sehr positiv, da Irland eine kleine, offene und exportorientierte Volkswirtschaft ist, die stark von ausländischen Direktinvestitionen abhängt, insbesondere von jenen aus den USA. Amerikanische Konzerne in den Sektoren Pharmazie (wie Pfizer oder Amgen) und Technologie (wie Google oder Apple) haben in Irland große Niederlassungen und beschäftigen eine erhebliche Anzahl von Menschen. Allerdings kritisieren Irlands EU-Partner schon seit langem die irische Steuerpolitik für solche Unternehmen. Die EU-Kommission hat Apple dazu verurteilt, über 13 Milliarden Euro »illegaler Steuervorteile« an den irischen Staat zu zahlen. Die irische Regierung lehnt die Auffassung, sie habe widerrechtliche Hilfe geleistet, ab. Das Thema wird letztlich wohl vom Europäischen Gerichtshof geklärt.

Die Wahl vom Februar 2020 hat verdeutlicht, dass trotz starker Wirtschaftsleistung allgemein davon ausgegangen wird, dass die makroökonomischen Erfolge nicht auf allen gesellschaftlichen Ebenen spürbar gewesen sind. Es herrscht eine erhebliche Unzufriedenheit über den Wohnungsmangel (und den damit verbundenen Anstieg der Obdachlosigkeit) sowie die gefühlte Krise im öffentlichen Gesundheitswesen.

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie hat der irischen Wirtschaft natürlich einen heftigen Schlag versetzt. Irland hat damals einen der härtesten Coronavirus-Lockdowns der Welt verhängt, der im globalen »Stringenz-Index« der Universität von Oxford regelmäßig ganz oben stand und durch umfassende Schließungen von Betriebsstätten sowie Ausgangsbeschränkungen geprägt war. Die beiden großen Maßnahmen zur Einkommensunterstützung während der Pandemie waren das Lohnsubventionsprogramm (Employment Wage Subsidy Scheme, EWSS, zur Unterstützung von Arbeitgebern bei der Fortbeschäftigung ihrer Belegschaft) und die Pandemie-Arbeitslosenunterstützung (Pandemic Unemployment Payment, PUP, die jenen ausbezahlt wird, die pandemiebedingt arbeitslos wurden). Das EWSS soll bis April 2022 in Kraft bleiben, und die PUP, die seit Januar 2022 keine neuen Anträge mehr annimmt, soll im März 2022 enden. Die irische Wirtschaft scheint sich allerdings ziemlich schnell erholt zu haben. Laut der Europäischen Kommission soll sie 2022 insgesamt um 5,5 Prozent wachsen. Unterstützt wird sie dabei von einem sich rapide erholenden Arbeitsmarkt (die Arbeitslosigkeit ist auf etwa 5 Prozent gefallen). Wie in der Weltwirtschaft insgesamt, sind allerdings Inflation und Preissteigerungen zu erheblichen Problemen geworden.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die Gewerkschaftsbewegung in Irland war für die politischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte von zentraler Bedeutung. Zwischen 1987 und 2010 wurden zwischen den Gewerkschaften, den Arbeitgebern und dem Staat eine Reihe von Sozialverträgen geschlossen (»Sozialpartnerschafts«-Prozess). Diese Abkommen galten jeweils für drei Jahre und konzentrierten sich auf die Löhne (für den öffentlichen und den gewerkschaftlich organisierten privaten Sektor), die Steuerreformen und einige andere sozioökonomische Themen. Obwohl diese Verträge rechtlich nicht bindend waren, spielte die irische Gewerkschaftsbewegung während einer Zeit beispiellosen wirtschaftlichen Erfolgs und historisch geringer industrieller Konflikte eine stark institutionalisierte und staatlich unterstützte Rolle bei der sozioökonomischen Verwaltung.

Nach der Wirtschaftskrise ab 2008 brachen die Versuche, eine neue soziale Partnerschaft auszuhandeln, zusammen. Im März 2010 schlossen die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors mit den Arbeitgebern eine neue, vierjährige Vereinbarung für den öffentlichen Dienst ab. Dies war der erste in einer Reihe solcher Verträge im öffentlichen Dienst, mithilfe derer die öffentlichen Finanzen (durch Lohnkürzungen und freiwilligen Personalabbau) stabilisiert und, in jüngerer Zeit, die Kürzungen während der Troika-Jahre zurückgefahren werden sollten. Der jüngste Vertrag, *Building Momentum*, wurde von den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors Anfang 2021 geschlossen und gilt bis Ende 2022. Er beinhaltet bescheidene jährliche Lohnerhöhungen für Angestellte des öffentlichen Dienstes (ein Prozent) und einen »sektoralen Verhandlungsfonds« (in Höhe von einem Prozent der Grundgehälter), um mit grad- oder sektorspezifischen Forderungen im öffentlichen Dienst umgehen zu können.

Ende 2016 gründete die Regierung das Wirtschaftsforum für Arbeit und Arbeitgeber (LEEF, *Labour Employer Economic Forum*). Es sollte einen Raum schaffen, in dem sich die großen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände treffen können, um über gemeinsame, die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsbeziehungen betreffende Interessengebiete zu diskutieren. Wichtig ist dabei, dass sich die Sozialpartner nach den Diskussionen innerhalb des LEEF auf ein Protokoll zur sicheren Rückkehr an den Arbeitsplatz (»Return to Work Safely Protocol«) einigten, um Arbeitgeber und Beschäftigte zu unterstützen sowie Maßnahmen zu treffen, um die Verbreitung von COVID-19 am Arbeitsplatz zu verhindern.

Daher spielen die irischen Gewerkschaften auf nationaler politischer Ebene auch weiterhin eine wichtige Rolle als bedeutende Akteure innerhalb der sozioökonomischen Verwaltung. Wichtig ist dabei, dass die Pandemie das Bedürfnis (mancher) Arbeitgeber nach tieferen sozialen Dialog verstärkt zu haben scheint. Die Irish Business and Employers Confederation (IBEC, die größte Organisation zur Arbeitgebervertretung) hat zu einem umfassenderen Sozialdialogmodell aufgerufen, das sie in einer Zeit der Krise und Erho-

lung für wichtig hält. Die irische Regierung hat eine tripartite Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Tarifverhandlungen und die Beziehungen zur Industrie in Irland überprüfen soll. Dazu gehört auch das Thema der Anerkennung der Gewerkschaften und des Tarifverhandlungsprozesses. Diese Arbeitsgruppe soll 2022 Bericht erstatten.

GEWERKSCHAFTEN IN IRLAND – DATEN UND FAKTEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die Geschichte der irischen Gewerkschaften kann bis ins 18. Jahrhundert zurückverfolgt werden. Damals wurden lokale »Handwerksgesellschaften« gegründet, die Maurer, Drucker und andere Handwerker vertraten. Bevor Irland 1922 von Großbritannien unabhängig wurde, spiegelten die Entwicklungen häufig diejenigen im Königreich wider, wo Gewerkschaften entstanden, in denen sich Facharbeiter_innen, Bahnarbeiter_innen und sonstige Arbeiter_innen organisierten. 1894 wurde der Irische Gewerkschaftskongress (ITUC, *Irish Trade Union Congress*) gegründet, und 1912 folgte der politische Arm der Gewerkschaftsbewegung, der Irische Arbeiterpartei- und Gewerkschaftskongress (ILPTUC, *Irish Labour Party and Trade Union Congress*).

In den 1940ern trennten sich die in Irland ansässigen Gewerkschaften von ihren britischen Kollegen und bildeten 1945 den Kongress der Irischen Gewerkschaften. 1959 vereinigten sich dann die Gewerkschaftsverbände im Norden und Süden Irlands zum Irischen Gewerkschaftskongress (ICTU, *Irish Congress of Trade Unions*). Bis heute ist der ICTU eine der bedeutendsten gesamtirischen Institutionen, und trotz seiner historischen Verbindungen ist er mit keiner bestimmten politischen Partei verknüpft.

1980 erreichte der Anteil der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer in Irland einen Höhepunkt von etwa 62 Prozent (obwohl die insgesamt höchste Mitgliederzahl erst 2009 mit etwa 612 000 verzeichnet wurde). Gemein-

sam mit dem Aufstieg von Thatcher und Reagan in Großbritannien und den USA führte die Rezession der 1980er zu einer Strategie des sozialen Dialogs (siehe oben), die von 1987–2010 andauerte. Zu den bedeutsamen rechtlichen Interventionen der letzten Jahre gehörte das Industriegesetz (*Industrial Relations Act*) von 1990, das den Umgang mit Handelskonflikten regelt, und die *Industrial Relations (Amendment) Acts 2001–2015*, die den rechtlichen Rahmen für die irischen Tarifverhandlungen setzen. Heute sind in Irland schätzungsweise 26 Prozent der Arbeitskräfte gewerkschaftlich organisiert, etwa 35 Prozent sind von Tarifverträgen erfasst. Aktuelle Daten der Umfrage 2021 Working In Ireland Survey legen nahe, dass die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind (etwa 54 Prozent).

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der ICTU ist der einzige Gewerkschaftsverband in Irland, ihm gehören 43 einzelne Gewerkschaften an. Obwohl er bei den Beziehungen zur Regierung eine wichtige Rolle spielt, ist er ein Zusammenschluss unabhängiger und autonomer Gewerkschaften und legt seine Mitglieder nicht kategorisch fest. Das bei weitem größte Mitglied im ICTU ist die SIPTU, eine allgemeine Gewerkschaft, die etwa ein Drittel der ICTU-Mitglieder in sich vereint. Der SIPTU gehören Arbeitnehmer_innen aus vielen industriellen Bereichen im privaten und öffentlichen Sektor an. Die größte Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst ist die Fórsa, die 2018 aus dem Zusammenschluss dreier Einzelgewerkschaften, der IMPACT, der *Civil, Public and Services Union (CPSU)* und der *Public Service Executive Union (PSEU)* entstanden ist. Die anderen drei größten Gewerkschaften sind die *Connect* (die 2018 aus dem Zusammenschluss der Techniker-, Ingenieurs- und Elektrikergewerkschaft TEEU mit der irischen Abteilung der ehemaligen britischen UCATT-Baugewerkschaft hervorging); die Irische Organisation für Krankenpfleger_innen und Hebammen (*INMO, Irish Nurses and Midwives Organisation*) und die Einzelhandelsgewerkschaft *Mandate*.

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Irland

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Irish Congress of Trade Unions, ICTU (Irischer Gewerkschaftskongress)	Generalsekretärin: Patricia King Stv. Generalsekretär: Owen Reidy	Republik Irland: 517 830 Nordirland (Teil des UK): 196 024 Gesamt: 713 854	IGB, EGB

Tabelle 2

Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Irland

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Services, Industrial, Professional and Technical Union, SIPTU (Dienstleistungen, Industrie, Facharbeiter und technische Berufe)	ICTU	Joe Cunningham	180 000	BWI, EFBH; IUF, EFFAT; IndustriAll Global, IndustriAll Europe
Fórsa (öffentlicher Dienst)	ICTU	Kevin Callinan	89 000	PSI, EPSU, UNI, UNI Europa
Irish Nurses and Midwives Organisation, INMO (Krankenschwestern und Hebammen)	ICTU	Phil Ní Sheaghdha	39 150	ICN (International Council of Nurses)
Connect (Bau, Elektrik und Technik)	ICTU	Paddy Kavanagh	39 000	IndustriAll, IndustriAll Europe
Mandate (Einzelhandel)	ICTU	Gerry Light	33 460	UNI, UNI Europa

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Was die gemeinsamen Beschäftigungsrechte betrifft, gewährt Irland für Tarifverhandlungen und Arbeitnehmer_innenvertretung nur einen bemerkenswert schwachen Schutz. Die irische Verfassung schützt zwar das Recht auf Versammlungsfreiheit, aber die Gewerkschaften im Land haben kein Anrecht darauf, von Arbeitgebern als Verhandlungspartner akzeptiert zu werden. Also steht es Arbeitnehmer_innen zwar frei, einer Gewerkschaft beizutreten, aber sie können nicht darauf bestehen, dass ihr Arbeitgeber mit dieser Gewerkschaft über ihren Lohn und ihre Arbeitsbedingungen verhandelt. Daher werden die Tarifverhandlungen in Irland als normativ betrachtet. Tarifverträge sind normalerweise nicht gesetzlich durchsetzbar, da sie meist kein Rechtsverhältnis schaffen. Die Verträge können dadurch rechtlich bindend werden, dass sie beim Arbeitsgericht registriert und damit zu Registrierten Beschäftigungsverträgen (REA, *Registered Employment Agreements*) werden. Sie binden dann nur die Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen, die auch Vertragsparteien sind.

Lohn, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Pensionspläne werden durch Sektorale Beschäftigungsanweisungen (SEO, *Sectoral Employment Orders*) abgedeckt (die *Erga-Omnes*-Effekte haben). Diese können von einer Gewerkschaft (allein oder gemeinsam mit einer Arbeitgeberorganisation) beantragt werden und sind besonders in den Sektoren des Bauwesens, der Mechanik und der Elektrotechnik von Bedeutung. 2021 hat das Oberste Gericht Irlands nach einer Beschwerde einer Gruppe von Arbeitgebern im elektrotechnischen Sektor in einer enorm bedeutsamen Entscheidung bestätigt, dass das SEO-System mit der Verfassung in Einklang steht.

Gemeinsame Arbeitskomitees (JLC, *Joint Labour Committees*) sind soziale Partnerschaften, die sich in bestimmten Sektoren, wo es kaum oder gar keine Tarifverhandlungen gibt und wo eine erhebliche Anzahl prekärer Arbeitnehmer_innen beschäftigt sind, auf Mindestlöhne einigen. Sie sind besonders in Bereichen wie dem Einzelhandel, der Gastronomie und dem Hotelgewerbe wichtig. Momentan sind aber nur im Reinigungsgewerbe und bei den Sicherheits-

diensten bedeutende JLC tätig. 2021 wurden zwei neue JLCs eingeführt, eins für den Sektor der frühkindlichen Ausbildung und Betreuung (ELC, Early Learning and Care) sowie der Kinderbetreuung im Schulalter (SAC, School-Age Childcare), und eins für den Sektor der Englischen Sprachschulen.

Neben den gesetzlichen Anforderungen der EU (z. B. durch Europäische Betriebsräte) gibt es in Irland kein entwickeltes System zur Arbeitnehmer_innenbeteiligung, das etwa mit dem deutschen Betriebsratsmodell vergleichbar wäre, und außer in einigen wenigen Staatsunternehmen bestehen keine Rechte für die Vertretung von Arbeitnehmer_innen im Aufsichtsrat. Tatsächlich erhielten die Europäischen Betriebsräte in Irland nur wenig Aufmerksamkeit. Nach dem Austritt Großbritanniens aus der EU scheint es allerdings, dass immerhin die Hälfte der schätzungsweise 200 britischen Europäischen Betriebsräte ihre rechtliche Basis nach Irland verlegt haben, darunter jene von Unternehmen wie HP, Oracle, GE und Emerson. Die Durchführung der entsprechenden Gesetzgebung in Irland wird deshalb wahrscheinlich erneut überprüft werden.

Im Rahmen der *Industrial Relations (Amendment) Acts 2001–2015* werden Verfahren festgelegt, anhand derer die Gewerkschaften für ihre Mitglieder, deren Arbeitgeber keine Gewerkschaften als Verhandlungspartner akzeptieren, in Bezug auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Konfliktlösung spezielle Streitigkeiten austragen können – letztlich mittels eines rechtlich bindenden Beschlusses des Arbeitsgerichts. Dieses Gesetz ist umstritten, da es von den Arbeitgebern als Bruch des »voluntaristischen« irischen Modells betrachtet wird und viele Gewerkschaften meinen, es biete keinen Weg hin zu echten Tarifverhandlungen. Im letzten Jahrzehnt wurde es nur selten genutzt.

Wie bereits erwähnt, wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um die Regierung über mögliche Reformen in einigen der wichtigsten Bereiche zu beraten.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE KERNAUFGABEN

In der Praxis sind die Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor zentralisiert: Löhne und Arbeitsbedingungen werden zwischen dem Komitee für Öffentliche Dienstleistungen des ICTU und den öffentlichen Arbeitgebern ausgehandelt (für die natürlich letztlich die Regierungen verantwortlich sind). Seit 2010 werden die Löhne und Bedingungen für öffentliche Angestellte durch die Vereinbarungen für den Öffentlichen Dienst festgelegt.

Im privaten Sektor (der, wie oben umrissen, einigen sektoralen Mechanismen unterliegt), finden die Verhandlungen auf Unternehmensebene statt (aber die Arbeitgeber sind, wie gesagt, rechtlich nicht zur Verhandlung mit einer Gewerkschaft verpflichtet). Die Verhandlungspunkte sind meist relativ begrenzt und beschränken sich auf Löhne, Arbeitszeit und Pensionen. Vor dem Ausbruch von Covid-19 hat die SIPTU versucht, die Lohnverhandlungen im Produktionssektor

zu koordinieren und über einen zwölfmonatigen Zeitraum etwa zwei Prozent Lohnsteigerungen durchzusetzen. Im Laufe des Jahres 2020 sind die Verhandlungsaktivitäten erheblich zurückgegangen, obwohl in den Sektoren der chemischen, pharmazeutischen und medizintechnischen Industrie einige Tarifverträge (mit durchschnittlichen Erhöhungen von 2,5 Prozent) abgeschlossen wurden. In der Zeit nach der Pandemie, in der die Inflation ein großes Thema ist, hat der ICTU zu Lohnsteigerungen im privaten Sektor aufgerufen, die zwischen 2,5 und 5,5 Prozent liegen.

Wie in vielen anderen Ländern sind auch in Irland die zunehmenden prekären Arbeitsverhältnisse, vor allem im Einzelhandel und im Dienstleistungsbereich, ein großes Problem. Die Gewerkschaft Mandate beispielsweise hat mit vielen großen Einzelhändlern »Pflichtstunden«-Regelungen ausgehandelt (wobei Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf eine höhere Zahl von Mindestarbeitsstunden haben). Ebenso gab es in Irland eine große politische Debatte über die »Scheinselbständigkeit«, bei der der Beschäftigungsstatus falsch klassifiziert ist, und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer_innenrechte sowie die staatliche Besteuerung und Sozialversicherung. Hier wurde die Aufmerksamkeit besonders auf die sogenannten »abhängig Selbständigen« gerichtet (zu denen auch Plattformarbeiter_innen gehören). Nach der Pandemie liegt nun ein erheblicher Schwerpunkt auf dem Recht, Heimarbeit zu beantragen, und gesetzliche Regelungen in diesem Bereich werden 2022 erwartet.

Im letzten Jahrzehnt gab es besonders viele Streiks im öffentlichen Transportwesen, und kürzlich gab es einen großen Arbeitskampf im Pflegebereich. Insgesamt ist das Streikniveau in Irland – relativ betrachtet – aber weiterhin auf historisch niedrigem Niveau. Sympathiestreiks und politische Streiks sind in Irland gesetzlich verboten.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Irische Gewerkschaften (und der ICTU) sind nicht auf die Art, wie man sie in vielen anderen europäischen Ländern findet, mit einer bestimmten politischen Partei verbunden. Beispielsweise unterhält die SIPTU einen politischen Fonds, dem Mitglieder freiwillig beitreten können. Dieser ist für jedes Mitglied verfügbar, das für eine beliebige politische Partei oder als Unabhängiger bei Wahlen antritt – unter der Bedingung, dass es eine Verpflichtung unterzeichnet, die Politik der Gewerkschaft zu unterstützen. Trotzdem hat die Gewerkschaftsbewegung, wie oben beschrieben, weiterhin erheblichen politischen Einfluss. Einen »thatcheristischen« Angriff gegen die gewerkschaftlichen Rechte wie in Großbritannien hat es nie gegeben, und bis heute wurde in Irland keine nennenswerte öffentliche Politik gegen Gewerkschaften geführt. Ihre Legitimität wurde von keiner politischen Partei in Frage gestellt. Auf nationaler (im öffentlichen Dienst und im LEEF) und sektoraler Ebene (beispielsweise über die Teilnahme an JLCs) spielt die Gewerkschaftsbewegung weiterhin eine wichtige politische Rolle. Sie hat Vertretungsrechte bei allen wichtigen staatlichen Organen zur Beschäftigungsregulierung, beispielsweise:

- der Kommission für Arbeitsbeziehungen, die 2015 gegründet wurde und die Körperschaft ist, die in erster Instanz individuelle arbeitsrechtliche Streitigkeiten bearbeitet. Zu ihr gehören die Arbeitsinspektion und ein Mediations-, Versöhnungs- und Beratungsdienst;
- dem Arbeitsgericht, das sich (auf Antrag) mit einzelnen Streitigkeiten und der gemeinsamen gerichtlichen Weitergabe von Streitigkeiten beschäftigt;
- der Gesundheits- und Sicherheitsbehörde, die berufliche Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften durchsetzt, Unfallvorbeugung fördert und über sämtliche Sektoren hinweg Informationen und Beratung anbietet.

Darüber hinaus wurde 2015 per Gesetz eine Niedriglohnkommission eingeführt, die aus Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und unabhängiger Akademiker_innen besteht und die dafür zuständig ist, Empfehlungen zur Erhöhung des nationalen Mindestlohns zu geben. Die aktuelle Regierung hat versprochen, diese Körperschaft zu überarbeiten, um sie zu einer »Kommission für gerechte Löhne« umzugestalten.

Prof. Michael Doherty, *Head of Department, School of Law and Criminology, Maynooth University, County Kildare, Irland*

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.